



SERVICE DEPARTEMENTAL D'INCENDIE
DE SECOURS DES ALPES-MARITIMES

Extrait des délibérations
du Bureau du conseil d'administration

Séance du 17 décembre 2024

Président de séance : Monsieur Gérard MANFREDI,

Membres présents: Monsieur Anthony BORRE, Monsieur Gérard MANFREDI, Monsieur Michel ROSSI, Monsieur Jean THAON.

Absent excusé : Monsieur Charles Ange GINESY.

RAPPORT N° 24-B69 - Rapport social unique 2023

Le présent rapport a pour objet de présenter le rapport social unique 2023 (RSU).

En effet, le RSU, introduit par la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, dont les conditions et les modalités de mise en œuvre sont fixées par le décret n°2020- 1493 du 30 novembre 2020 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Il constitue le nouvel outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial et permet d'apprécier la situation de chaque structure territoriale à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

Le RSU, réalisé en collaboration avec le centre de gestion des Alpes-Maritimes, garant de la fiabilisation des données, est présenté sous forme de synthèse.

Cette synthèse permet de disposer d'informations précises et actualisées pouvant faciliter la mise en œuvre de différentes actions en faveur de la gestion des ressources humaines et notamment les lignes directrices de gestion (LDG).

Réunion(s)	Du	Avis
CST	18/11/24	Dont acte

Après en avoir délibéré, le Bureau du conseil d'administration, à l'unanimité, décide :

-de prendre acte de cette communication.

*Le président du conseil d'administration
du service départemental d'incendie et de secours
des Alpes-Maritimes*



Charles Ange GINESY



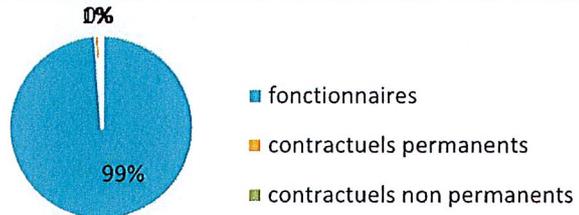
SCE DEPARTEMENTAL INCENDIE ET SECOURS 06

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2023. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2023 transmises en 2024 par la collectivité au Centre de Gestion des Alpes-Maritimes.

Effectifs

➔ 1 600 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2023

- > 1 581 fonctionnaires
- > 12 contractuels permanents
- > 7 contractuels non permanents



➔ 5 contractuels permanents en CDI

➔ 2 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité

➔ Précisions emplois non permanents

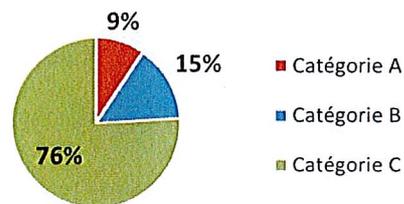
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté comme saisonnier ou occasionnel
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2023 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

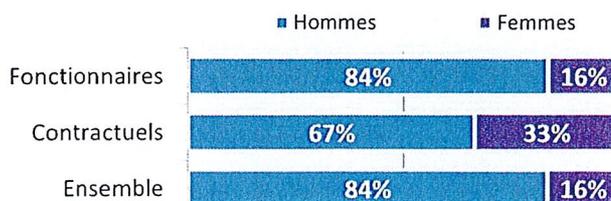
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	13%		12%
Technique	9%	67%	9%
Culturelle			
Sportive			
Médico-sociale		17%	0%
Police			
Incendie	79%	17%	78%
Animation			
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

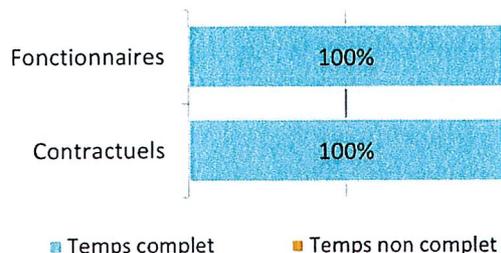


➔ Les principaux cadres d'emplois

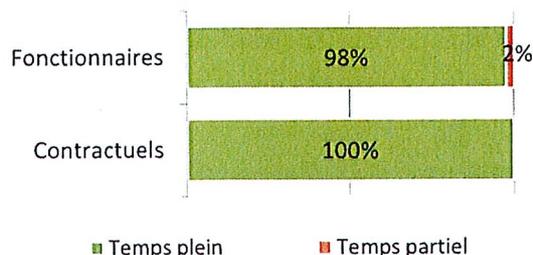
Cadres d'emplois	% d'agents
Sous officiers de sapeurs-pompiers professionnels	53%
Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels	10%
Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels	9%
Adjoints administratifs	7%
Capitaines, commandants, lieutenants-colonels, colonels	6%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

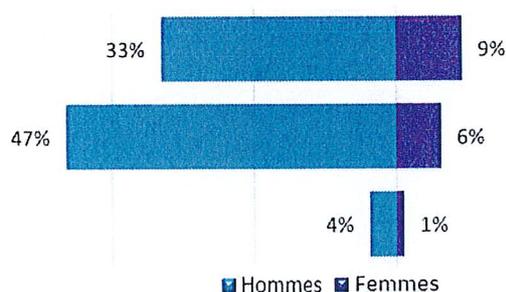
1% des hommes à temps partiel
10% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	47,23	de 50 ans et +
Contractuels permanents	46,25	
Ensemble des permanents	47,22	
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	28,93	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

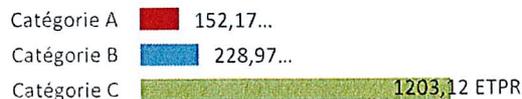
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 1 595,52 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2023

- > 1 572,26 fonctionnaires
- > 12,00 contractuels permanents
- > 11,26 contractuels non permanents

2903 846 heures travaillées rémunérées en 2023

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 8 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 35 agents en disponibilité

- > 4 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 6 agents détachés au sein de la collectivité
- > 7 agents détachés dans une autre structure

Mouvements

- ➔ En 2023, 38 arrivées d'agents permanents et 64 départs

Aucun contractuel permanent nommé stagiaire

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022 ¹	Effectif physique au 31/12/2023
1 619 agents	1 593 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023

Fonctionnaires	↘	-1,9%
Contractuels	↗	50,0%
Ensemble	↘	-1,6%

- ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	52%
Mutation	19%
Rupture conventionnelle	13%
Mise en disponibilité	9%
Fin de détachement	2%

- ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Voie de concours, sélection professionnelle	58%
Recrutement direct	16%
Voie de mutation	13%
Arrivées de contractuels	11%
Voie de détachement	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- ➔ 9 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 22% des nominations concernent des femmes

- ➔ 37 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 8% des nominations concernent des femmes

- ➔ 561 avancements d'échelon et 107 avancements de grade

- ➔ 19 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 25% des nominations concernent des femmes

- ➔ 6 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 66,7 % femmes
dont 83,3 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

- ➔ 7 sanctions disciplinaires prononcées en 2023

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	3	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	1
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

- ➔ Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	29%
Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	29%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	14%

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 81,68 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	150 068 138 €	Charges de personnel*	122 578 205 €	➔	Soit 81,68 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	75 705 238 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :
Primes et indemnités versées :	31 232 686 €	175 837 €
IFSE :	2 973 072 €	
CIA :	247 453 €	
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	113 592 €	
Nouvelle Bonification Indiciaire :	607 986 €	
Supplément familial de traitement :	503 319 €	
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €	

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	61 743 €		40 535 €		31 701 €	
Technique	66 185 €	40 809 €	44 430 €	34 519 €	33 456 €	
Culturelle						
Sportive						
Médico-sociale		42 986 €				
Police						
Incendie	78 477 €	100 099 €	53 899 €		46 782 €	
Animation						
Toutes filières	75 471 €	54 469 €	49 091 €	34 519 €	44 229 €	

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part des primes et indemnités sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 41,26 %

Part des primes et indemnités sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	41,27%
Contractuels sur emplois permanents	39,91%
Ensemble	41,26%

- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire
- ⇒ 2276,86 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2023
- ⇒ Aucune heure complémentaire réalisée et rémunérée en 2023
- ⇒ La collectivité est en auto-assurance avec convention de gestion avec Pôle Emploi pour l'assurance chômage de ses agents contractuels

➔ IFSE et CIA selon la catégorie et le genre

Le focus rémunération IFSE CIA pour les SDIS ne fonctionne pas puisque pas concernés sur la filière incendie.

Cette année, 11 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 22 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par fonctionnaire

> En moyenne, 9,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2023 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	4,63%	0,25%	4,60%	0,00%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,03%	2,65%	6,01%	0,00%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	6,14%	2,65%	6,11%	0,00%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ 3 journées de congés supplémentaires accordées au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 100,0 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 226 accidents du travail déclarés au total en 2023

> 14,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 39 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

92 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent

⇒ 100 % sont fonctionnaires*

⇒ 70 % sont en catégorie C*

⇒ 25 92 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
37 assistants de prévention désignés dans la collectivité
2 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**
197 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 24 183 €

Coût par jour de formation : 123 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 980 244 €

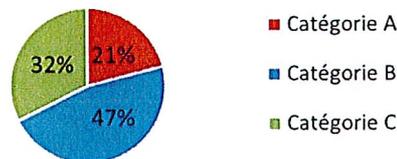
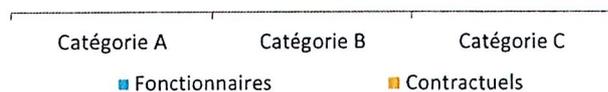
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

➔ Aucun agent titulaire ou contractuel permanent n'a bénéficié d'un départ en formation en 2023

➔ 5 592 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023



➔ 1101 388 € ont été consacrés à la formation en 2023

> 3,5 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	53 %
Frais de déplacement	3 %
Autres organismes	44 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	6%
Autres organismes	30%
Interne à la collectivité	64%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité ne participe ni à la complémentaire santé de ses agents, ni aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

Relations sociales

➔ Jours de grève

54 jours de grève recensés en 2023

➔ Comité Social Territorial

3 réunions en 2023 dans la collectivité
3 réunions de la F3SCT

➔ Commissions Administratives Paritaires

➔ 2 réunions en 2023 dans la collectivité

Commissions Consultatives Paritaires

2 réunions en 2023 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2023

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2023

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

➔ 2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2023. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2023 transmis en 2024 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



**DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION**

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : octobre 2024

Version 1